

В.Н. ЯРСКАЯ, Е.Р. ЯРСКАЯ-СМИРНОВА

ИНКЛЮЗИВНАЯ КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНЫХ СЕРВИСОВ

ЯРСКАЯ Валентина Николаевна – доктор философских наук, профессор, Саратовский государственный технический университет им. Ю.А. Гагарина, Саратов, Россия (jarskaja@mail.ru); **ЯРСКАЯ-СМИРНОВА** Елена Ростиславовна – доктор социологических наук, PhD, профессор, Научно-исследовательский университет “Высшая школа экономики”, Москва, Россия (eiariskaia@hse.ru).

Аннотация. Статья посвящена инклюзии в социальной политике, работе социальных служб. С опорой на социальную теорию и эмпирические данные инклюзия представлена как стратегическая задача международных организаций, государственной социальной политики, как характеристика повседневности социальной службы. Инклюзия формируется в профессиональной деятельности в рамках конкретных организаций и в более широком контексте, в ходе реформ социальной политики, со сменой ценностных установок и запросов населения. На уровне организации инклюзия представлена в трех аспектах: официальные меры, профессиональная практика и культура, проявляющаяся во взаимодействиях участников инклюзивного процесса, их отношениях, разделяемых ценностях. Инклюзивная культура укореняется в организации, когда все специалисты разделяют ценности прав человека, открытости разнообразию, участия, взаимного обучения и диалога с клиентами. По материалам интервью со специалистами социальных служб инклюзия мигрантов рассматривается в контексте профессиональной и организационной культуры. Обосновывается необходимость учёта инклюзии как параметра качества в оценке социального обслуживания.

Ключевые слова: инклюзия • социальная политика • социальные службы • мигранты • оценивание

Несколько лет назад в СМИ разгорелся скандал по поводу некорректного изображения трудовых мигрантов. Опубликованная в Санкт-Петербурге брошюра¹ изображала мигрантов в виде рабочего инвентаря – валика, кисти, метлы и шпателя, как людей, занимающихся грязным и тяжелым трудом, которые, поработав в России, должны уехать домой. Многие правозащитники, общественные деятели выступили с резкой критикой таких образов как унизительных и разжигающих ксенофобию (см.: [Яновская, 2012]). Эта иллюстрированная инструкция, задуманная в помощь мигрантам, на деле активировала процессы стигматизации. Но благодаря тому, что событие стало поводом для острой общественной дискуссии, проблема социального исключения мигрантов приобрела новые дискурсивные очертания, в частности, актуализировались вопросы о принципах и ценностях инклюзии в пространстве социальных сервисов. В статье мы представим инклюзию как категорию социальной теории, цель социальной политики, элемент профессиональной и организационной культуры социальной службы, а также предмет исследования.

Статья подготовлена при поддержке РГНФ (грант № 14-03-0078а) и Научного фонда НИУ ВШЭ в 2015 г. (грант № 15-09-0284).

¹ См.: НТВ 2012: В Санкт-Петербурге для приезжих рабочих из Центральной Азии выпустили необычный “Справочник трудового мигранта” 19.10.2012. URL: <http://www.ntv.ru/novosti/356357>.

Категория инклюзии: теория, практика, политика. Категория инклюзии хорошо известна в России не только исследователям социальной политики, но и многим специалистам в первую очередь благодаря активному обсуждению проблем инклюзивного образования в средствах массовой информации и научном дискурсе. Сегодня понятие инклюзивной школы, появившееся за рубежом в 1960–1970-е гг. [Osgood, 2005; Vislie, 2003], наполняется смыслами и адаптируется к российскому контексту [Инклюзия... 2008; Ярская-Смирнова, 2009]. Одновременно социальная инклюзия приобретает более широкий контекст – применительно к мигрантам, пожилым, молодежи, меньшинствам, группам с особыми потребностями [Социальная политика, 2010; Ярская-Смирнова, 2010; Ярская, 2012; Ярская, Бабаян, 2014].

Социальная инклюзия понимается как процесс, требующий определенных усилий для достижения равных возможностей всех, независимо от пола, возраста, социального статуса, образования, этнической принадлежности, дабы обеспечить им полноценное и активное участие во всех сферах жизни, участие в процессе принятия решений; это процесс преодоления бедности и социального исключения (см.: [Антонова 2013: 156; Ярская, 2012]). Возможности социального участия можно расширить и использовать посредством специальных механизмов, среди которых важную роль играют такие ключевые социальные институты, как образование и право, а также распространенные ценности и нормы, в соответствии с которыми строится взаимодействие и происходит взаимопонимание людей. За рубежом социальная инклюзия регулярно становится предметом правительственные докладов и отчетов крупных международных организаций [World Bank, 2013; The promotion ..., 2001] и научных исследований; выходят академические рецензируемые периодические издания – “Журнал социальной инклюзии” (*Journal of Social Inclusion* <https://www104.griffith.edu.au/index.php/inclusion>), “Социальная инклюзия” (*Social inclusion* <http://www.cogitatiopress.com/ojs/index.php/socialinclusion/index>).

Концептуальное определение инклюзии восходит к идеям Т. Парсонса. У него процесс инклюзии является компонентом эволюционных изменений наряду с дифференциацией, адаптивным совершенствованием и обобщением ценностей. Инклюзия оказывается необходимой для координации функций меняющейся системы. Процесс дифференциации и адаптивного совершенствования делает все более трудным поддержание таких дихотомий, как высшие и низшие классы или “граждане первого или второго сорта”. Если ранее исключенные группы смогут сформировать легитимированную способность “вносить вклад” в функционирование общества, их включают в общую систему со статусом полного членства [Парсонс, 1993: 114]. Ценностные образцы поддерживаются в рамках дифференцированных подсистем и сегментированных элементов общества. Обобщенный нормативный образец применяется в виде “приложений”, ценностных ориентаций определенных коллективов, организаций, групп. Если же происходит процесс дифференциации, то система сталкивается с функциональной потребностью обобщения таких “конкретных приложений”, формулирования ценностных образцов на более высоком уровне общности, “чтобы легитимизировать более широкое многообразие целей и функций входящих в него элементов” [там же, 1993: 115]. По Парсонсу, хотя речь идет о версиях инновации, процессы инклюзии чреваты сопротивлением и конфликтами в силу приверженности групп конкретным вариантам ценностных образцов.

Идеи Парсонса получили новую жизнь в концепции “капитала разнообразия”, формирование которого в развитых странах считается необходимостью, поскольку “рост или даже простое поддержание уже существующего уровня жизни экономически немыслимо без притока транснациональных мигрантов, способность городов гармонично абсорбировать новые этнические группы становится важнейшим фактором их конкурентоспособности, а может быть, даже и выживания” [Мейлахс, 2007: 210]. Инклюзия входит в стратегические задачи многих международных организаций,

а также выступает фундаментальной категорией социальной политики и общественной жизни, становясь одним из ключевых условий обеспечения благополучия людей, качества жизни и расширения возможностей развития. Речь уже идет не только о функциональной необходимости включения тех или иных "элементов" в систему, а об особой этике заботы и уважения к разнообразию.

В отчете ЮНИСЕФ о детях с ограниченными возможностями речь идет об инклюзивном образовании и инклюзивном здравоохранении [Дети с ограниченными..., 2013]. Инклюзивные школы нацелены на принципиально иные достижения, чем те, что чаще всего признаются официальной системой образования. Цель такой школы – дать всем учащимся возможность полноценной социальной жизни, активного участия в коллективе, местном сообществе. Инклюзивное здравоохранение строится на принципах доступности спектра услуг всем детям, в том числе с инвалидностью, особенностями интеллектуального развития, из семей мигрантов, приёмным детям [Ярская-Смирнова и др., 2014].

Следовательно, инклюзия может рассматриваться как характеристика повседневных практик, выражаясь в профессиональных компетенциях сотрудников, в процессе социального обслуживания, повседневном взаимодействии с сообществом и клиентами, дискурсах проектов и программ. В мире бизнеса сложилось понятие корпоративной инклюзивной культуры: инклюзия понимается как совокупность мер, процедур, программ, правил и действий, которые создают среду, где разнообразие человеческих потребностей и ценностей не мешает, а способствует успеху [Романов, Яковлева, 2013]. Принципы инклюзии публикуют на сайтах компаний, в информационных материалах, включают в уставную документацию, а все сотрудники проходят соответствующий тренинг (см., напр.: [Creating... 2015]).

В отечественных социальных сервисах накоплен опыт как исключения, так и инклюзии. Этот не всегда рефлексируемый фон повседневного знания становится частью профессиональной культуры. В подходе, который можно называть социально-антропологической методологией, профессиональная культура социальных служб рассматривается как совокупность связанных между собой ценностно-символических и поведенческих элементов, рассматриваемых на разных уровнях. К ним относятся установки и идеалы, которые формулируются в официальных нормативных документах, учебных изданиях, средствах массовой информации и повседневных дискурсах. Используемые учеными и специалистами-практиками определения понятий не являются ценностно нейтральными, они проникают в их деятельность и влияют на политику в отношении разных групп населения, создавая сеть контроля над людьми, попавшими в ловушку экономической нестабильности [Миллс, 2011; Wacquant..., 2009]. В частности, следует обратить внимание на то, что в современных условиях появляются новые культурные объяснения и оправдания социального неравенства, идут символические процессы конструирования инаковости [Ярская, 2012; Ярская-Смирнова, 2013; Ярская-Смирнова, Романов 2013]. В связи с этим важно рефлектировать ценностные установки, которые проявляют себя в практике социального обслуживания.

"Проблему перед нами не ставили, и мы не заморачивались". В наших исследованиях по проблемам инклюзивной социальной политики, а также профессионализации социальной работы в России² нас интересовали те правила и практики, складывающиеся в повседневности социальной службы, в которых проявляются установки на инклюзию. Ранее мы указывали на существующий в социальной политике дефицит

² Полуструктурированные интервью со специалистами по социальной работе (N=47, в т.ч. 43 женщины, 4 мужчины) в семи регионах собраны в 2013–2014 гг., анализ данных проводился с помощью программы NVivo. В ссылках на информантов указываются регион (Сибирь, Урал, Поволжье, Центральный округ, Столица, Север и Юг) и номер интервью в базе транскриптов.

структурных, т.е. организационных, и нормативных механизмов инклюзии на уровне принятия решений. В данном случае нас интересуют формальные и неформальные правила, по которым происходит взаимодействие получателей и провайдеров социальных услуг, "стратегии" и "тактики", которые вырабатывают сотрудники этих служб, чтобы преодолеть или избежать существующие барьеры.

Наши собеседники – специалисты по социальной работе центров социального обслуживания, центров помощи семье и других учреждений социальной защиты. Они оценивали внешние и внутренние барьеры, препятствующие доступу клиентов к социальным сервисам, дифференцирующие возможности в получении таких сервисов. Работа с этими барьерами ведется по-разному. Так, сотрудники, чью позицию условно можно назвать "избирательной", отсутствие гражданства признают препятствием к получению социальных услуг: "Не могу работать с человеком, если нет гражданства РФ... Законы предусмотрены только для граждан России, а для стран СНГ и мигрантов у нас нет..." (Сибирь 01). С мигрантами работают миграционные службы, общественные организации.

Специалисты сталкиваются с ситуациями, которые порой кажутся им безвыходными: "У нас бывают лица без гражданства, которые, когда был Советский Союз, уехали из Казахстана в Россию, советский паспорт утерян. Они не граждане Казахстана и не граждане России, рожают детей, у детей нет документов. ...ребенку нужно учиться, а у него нет документов... В услугах мы никому не отказываем, но решить проблемы не можем. Да, можем на какое-то время поместить их к нам ... временно их прописываем, чтобы получить какие-то льготы, но если это не граждане, то ничего не положено" (Поволжье 05).

Еще одну группу высказываний можно условно назвать "инклюзивная позиция": "к нам могут обратиться как те, которые имеют гражданство, так и те, которые не имеют гражданства, работу мы будем предлагать в том и том случае" (Сибирь 04); "Всё оформляется, несмотря на то, какое у них гражданство" (Сибирь 06); "Участковые специалисты [социальной работы], без разницы, работают со всеми гражданами, категориями" (Урал 04). Некоторые респонденты дополнительно легитимировали свои ответы ссылками на нормативно-правовую базу: "Федеральный закон о социальном обслуживании гласит: граждане, проживающие на территории Российской государства и не имеющие гражданства, имеют одинаковые права при получении социальных услуг"; другие ссылались на "капитал разнообразия", характеризующий как население, так и профессиональную группу: "мы не делим национальность абсолютно, у нас многонациональный район, и социальные работники многонациональны, ...если клиент из национальных меньшинств, есть социальный работник, может оказать услугу" (Поволжье 10).

Некоторые информанты формулировали инклюзивные установки как личную позицию уважения ближнего как равного себе: "мне не важно, русский – не русский, – все люди" (Урал 03). Еще один тип аргументации апеллирует к традиционным ценностям: "Отличие семей кавказского воспитания в том, что бабушку на социальное обслуживание не отдашут. ...Нам у них надо учиться. К сожалению, мы теряем добрые русские традиции..." (Поволжье 08). В этом высказывании на первый план выходит мораль семейной и общинной сплоченности, а институт социального обслуживания показан как разобщающий механизм. Порой, судя по рассказанным историям, оказание помощи осуществляется вне нормативов, как душевный порыв, "на уровне рефлекса, по-другому нельзя" (Столица 07).

Если взят курс на инклюзию, постепенно складываются практики, накапливается опыт и знания, кристаллизуются правила. Пока же многие не считают необходимой выработку специальных правил или принципов работы с клиентами-мигрантами или этническими меньшинствами: "Я уверена, что не надо выделять какую-то категорию в отдельный список. Хотя специфики есть" (Поволжье 01). К специфике работы

информанты относят “языковой барьер или незнание культурных особенностей”, хотя в целом этнические меньшинства, мигранты “такие же клиенты, как и другие” (Поволжье 02).

В некоторых интервью лейтмотив “равенство” тематически расширяется, выходит на тему особых правил обращения с клиентами: “Нельзя говорить человеку другой национальности, что ты считаешь нормой, он может подумать, что ты не хочешь оказывать помощь” (Центр 01). В соответствии с упомянутыми идеями Парсонса, когда ранее исключенные группы стали легитимно вносить вклад в функционирование системы, происходит инклюзия – они включаются в неё со статусом полного членства.

Некоторые информанты принципом профессиональной практики считают культурный релятивизм: “Если я работаю с семьей и знаю, что у неё мусульманское вероисповедание, не сможешь же предложить, что есть в христианстве. Цыгане – у них национальные традиции, обычаи, что-то приемлемо, а для других неприемлемо” (Поволжье 04).

Инклюзия – вызов. Вряд ли удастся создать инклюзивную культуру, если работники отказываются коммуницировать между собой или с клиентами на основании расовых, культурных, национальных, гендерных различий или личностных особенностей. Формирование инклюзивной повестки дня становится сложной задачей изменения структуры и культуры организации. Формированию инклюзивной культуры социальной службы могут препятствовать, например, такие условия: сотрудники игнорируют сложность жизненной ситуации мигрантов, меньшинств и других уязвимых групп; проявляют маргинализирующие установки; ошибочно представляют принимающее мигрантов общество гомогенным; опасаются, что рост разнообразия может подвергнуть распаду социальную сплоченность принимающего общества [Constructing..., 2011].

Правила поведения с клиентами могут приобретать институциональный характер, когда они обсуждаются и утверждаются в коллективе: “Пристроились к нам ходить цыгане, одеваются плохо, приходят за помощью. Ну, мы уже поняли, что они просто пользуются нами, решили ограничить контакты” (Урал 05). В попытке управлять ограниченными ресурсами складываются практики избирательной инклюзии, основанные на контроле подлинности нужды. Контекст, в котором формируются такие представления, становится более понятным из сентенций о запасе прочности, которым обладают работники социальных служб: в профессии необходимы “толерантность, желание работать с детьми, пожилыми, особый склад человека, но далеко не каждый может пойти, зарплата у нас небывалая – три копейки” (Сибирь 02).

В интервью утверждаются определяющая роль нормативно-правовой базы и функциональная иерархия в процессах, которые могли бы способствовать инклюзии: “Работа… с мигрантами… должна быть узаконена. Полностью мы решить проблемы не сможем… нужна постоянная работа” (Столица 16). Очевидно, курс на инклюзию, продиктованный “сверху вниз”, будет артикулирован более четко, а пока “проблему перед нами не ставили, и мы ею не заморачивались” (Поволжье 09). Эти слова как нельзя лучше иллюстрируют конструктивистский подход к социальным проблемам, согласно которому необходимы специальные механизмы признания тех или иных условий в качестве непригодных и несправедливых для какой-либо группы или общества в целом [Ясавеев, 2004]. Составной частью такого механизма являются антрепренеры социальных проблем, активные на различного уровня ареалах – от своего учреждения до масс-медиа и сферы принятия решений в социальной политике.

Инклюзия невозможна в отдельно взятом учреждении. Это процесс, в который вовлекаются многие. В интервью говорили о необходимости преодоления межведомственных барьеров и важности взаимодействия различных сервисов: “Хорошо бы

совещания со службами, с которыми сотрудничаем: миграционную, социальную защиту, пенсионный фонд, было бы замечательно” (Сибирь 06). Некоторые информанты отмечали чёткость и эффективность таких контактов: “*Паспортные столы, визовые службы, сотрудничаем*” (Урал 03), а вот связи с общественными организациями практически не упоминались.

Оценивание инклюзии как часть характеристики качества социальных сервисов. В ряде стран мира внедряются национальные стратегии социальной инклюзии и проводится мониторинг их реализации. Политический курс на социальную инклюзию принят Великобританией, Канадой, Австралией, странами Европейского Союза (ЕС). В ЕС разработана специальная методология оценки социальной защиты и социальной инклюзии (см.: [Employment, Social Affairs and Inclusion]), которая основана на взаимном обследовании (peer review). Взаимное обследование – ключевой инструмент так называемого “открытого метода координации”. Они позволяют организовать открытую дискуссию по политике и практике социальной защиты и социальной инклюзии, способствуют процессу обмена информацией. Каждое государство, участвующее во взаимной оценке, представляет на выбор программу мер, реформу социальной политики или проект учреждения, упомянутого в его Национальном стратегическом отчете по социальной защите и социальной инклюзии, на рассмотрение экспертов из Европейской комиссии. Цель – оценить стратегический курс и практические меры в аспекте их эффективности в национальном контексте, установить, какой вклад эти меры вносят в общую стратегию достижения целей Евросоюза, обнаружить новые тенденции и возможности (исходя из “хороших практик”) и определить, насколько их можно эффективно перенести в другие государства – члены ЕС. Среди программ, подвергаемых оценке, есть те, что направлены на инвалидов, мигрантов, меньшинства, социально уязвимые группы женщин и детей. Сфокусированы они на проблемах занятости, социального обслуживания, здравоохранения, образования. При этом в фокусе – активная социальная инклюзия, предполагающая участие разных субъектов социального действия, направленная на достижение ощутимых эффектов. Главная заинтересованность страны, программы и меры которой попадают в зону внимания участников взаимной оценки, состоит в том, чтобы получить критические комментарии, полезные для повышения результативности социальных реформ. Представляется, что такой инструмент является актуальным и результативным, его можно адаптировать субъектам Российской Федерации.

Оценивание инклюзии может стать частью независимой оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги. Такая оценка, включающая определение критериев эффективности работы подобных организаций и введение публичных рейтингов их деятельности, в настоящее время формируется³. Речь идет об оценке эффективности деятельности организаций, предоставляющих социальные услуги, и оценке качества их оказания с учетом мнения граждан, общественных организаций, профессиональных сообществ, экспертов⁴. Полагаем, в концепцию качества социальных услуг должен входить принцип инклюзии [Оценка эффективности, 2007: 80–81]. Зачем нужно оценивать инклюзию? Прежде всего для того, чтобы предвидеть ожидаемые и неожидаемые результаты; найти “точки роста”, понять, что делать для повышения качества и доступности социальных услуг; лучше информировать потребителей. В оценивании заинтересованы не только администрация уч-

³ См.: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики”. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>.

⁴ См.: Информация “О выполнении Плана мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013–2015 годы” (март 2014). URL: <http://www.rosmintrud.ru/nsok/20/10/>

реждений и организаций, но и работники, актуальные и потенциальные потребители услуг, спонсоры, партнеры.

В методологии оценки предлагается рассматривать три стороны инклюзии [Брут, Эйнскоу, 2013]: меры инклюзивного процесса (нормативная база и специально обустроенная среда, а также кадровое обеспечение), инклюзивная практика (программы, методики), инклюзивная культура, её укоренение и интериоризация не только принципов, но и ценностей инклюзии. Именно по этим трем областям и предлагается осуществлять оценивание. Но если нормативы и среда меняются после того, как организация приняла решение развернуться в сторону инклюзии (процессы идут “сверху вниз”), то инклюзивная практика требует времени и активного участия коллектива. Постепенно, с накоплением опыта появляются собственные методики, программы, инструменты работы с клиентами. Проявления инклюзивной культуры следует искать во взаимодействиях участников инклюзивного процесса, их отношениях, разделенных ценностях и взглядах. Это уже процессы инклюзии “снизу вверх”. Для того, чтобы эти процессы активизировались, нужно, чтобы вся организация приняла такие нормы и ценности, как уважение прав человека, открытость разнообразию (которое понимается как ресурс), участие, взаимное обучение на основе межкультурного диалога [Романов, Яковлева, 2013].

Отметим, что в Концепции долгосрочного социально-экономического развития России⁵ реализация стратегических целей предполагается в условиях интенсивного и инновационного развития социальной политики с учетом таких требований, как достижение социального согласия, содействие развитию механизмов социальной адаптации и социальной поддержки населения, снижение социального неравенства. Меры, обеспечивающие решение данных задач, согласно Концепции, должны быть направлены в том числе на гармонизацию функционирования рынков, государства, семьи во имя создания в России общества равных возможностей, для чего предполагается обеспечить создание такой социальной поддержки и адаптации, которая бы создавала доступные механизмы “социального лифта” для всех, в том числе для социально уязвимых категорий населения.

К итогу. Если социальную политику полагать инструментом смягчения острого неравенства в российском обществе, то её концептуализация не может быть адекватной без понимания необходимости социальной инклюзии уязвимых групп. Эти категории нуждаются в государственной поддержке и осуществлении социальной работы на пространствах образования, занятости и трудоустройства. Инклюзивная культура в отечественных социальных службах формируется в уникальном и пока еще стихийно складывающемся опыте профессионалов, в каждодневных столкновениях нормативно-правовых рамок и человеческого фактора в реальных случаях работы с клиентами, в контексте специфических культурных условий конкретной территории. Но контекст развития инклюзии не ограничен рамками организации – это более широко распространенные ценностные установки, меняющиеся запросы и ожидания населения по поводу социальных услуг и социальной поддержки, ориентиры реформ социальной политики с их приоритетами индивидуальной ответственности и уменьшением роли социального государства, традиционные символы государства-нации. Наконец, это определения профессиональной деятельности, принятые в международном контексте и согласуемые с либеральной концепцией прав человека. При этом важно учитывать множественность аспектов, измерений социальной инклюзии. Развитие инклюзивной культуры – нелинейный процесс, который имеет целый ряд разнообразных ожидаемых и неожидаемых последствий и находится под влиянием множества факторов.

⁵ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Антонова В.К. Концепты социальной инклюзии и эксклюзии в глобальном обществе: дрейф по социальным институтам, акторам и практикам // Журнал исследований социальной политики. 2013. Т. 11. № 2. С. 151–170.
- Брут Т., Эйнскуо М. Показатели инклюзии. Практическое пособие / Под ред. М. Вогана; пер. с англ. под ред. М. Перфильевой. М.: РООИ “Перспектива”, 2013.
- Дети с ограниченными возможностями. Резюме. ЮНИСЕФ, 2013 // http://www.unicef.org/sowc2013/files/SOWC13-rus_press.pdf (дата обращения: 01.06.2015).
- Инклюзия как принцип современной социальной политики в сфере образования: механизмы реализации / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: МОНФ, ЦСПГИ, 2008.
- Мейлахс П.А. Капитал разнообразия: не роскошь, а необходимость // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007. Т. X. № 4. С. 206–211.
- Миллс Ч.Р. Профессиональная идеология социальных патологов // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011. С. 35–63.
- Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: Московский общественный научный фонд; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2007.
- Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. № 2. С. 94–122.
- Романов П.В., Яковлева В.В. Корпоративная социальная политика: частные решения общих проблем // Отечественный журнал социальной работы. 2013. № 1. С. 97–105.
- Социальная политика современной России: социологический анализ тенденций инклюзии / Под ред. Д.В. Зайцева, В.Н. Ярской. Саратов: СГТУ, 2010.
- Ярская В., Бабаян И. Инклюзивная молодежная политика нового поколения // Вестник СГТУ. 2014. Вып. 77. № 4. С. 149–157.
- Ярская В.Н. Инклюзия как важный принцип социальной работы // Отечественный журнал социальной работы. 2012. № 4. С. 41–47.
- Ярская-Смирнова В.Н. Социальная инклюзия в молодёжной политике // Поволжский торгово-экономический журнал. 2010. № 1. С. 63–74.
- Ярская-Смирнова В.Н. Социальная инклюзия в образование: когорты проблемного детства // Цивилизация знаний: глобальный кризис и инновационный выбор России. М.: ИНИОН, 2009
- Ярская-Смирнова Е.Р. Класс и гендер в дискурсе социального государства // Отечественный журнал социальной работы. 2013. № 1. С. 87–96.
- Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В., Антонова В.К., Бирюкова С.С. Благополучие и неблагополучие в концептуальном аппарате семейной политики и защиты детства в современной России // Политика семьи и детства в постсоциализме / Под ред. В. Шмидт, Е.Р. Ярской-Смирновой, Ж.В. Черновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2014. С. 72–98.
- Ярская-Смирнова Е., Романов П. Власть знания и общественные интересы: профессионалы в государстве благосостояния // Профессии социального государства / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2013. С. 7–20
- Creating a more inclusive organizational culture. The Denver Foundation. URL: <http://www.nonprofitinclusiveness.org/creating-more-inclusive-organizational-culture> (дата обращения: 01.06.2015).
- Creating an inclusive corporate culture, 2015. URL: <http://i-sight.com/employee-relations/creating-inclusive-corporate-culture> (дата обращения: 01.06.2015).
- Employment, Social Affairs and Inclusion // <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1024&langId=en> (дата обращения: 01.06.2015).
- Osgood R.L. The History of Inclusion in United States. Washington, DC: Gallaudet University Press, 2005.
- The promotion of social inclusion. The Charity Commission. 01.04.2001. URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/359358/socinc.pdf (дата обращения: 01.06.2015).
- Vislie L. From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the Western European societies // European Journal of Special Needs Education. 2003. Vol. 18. № 1. P. 17–35.
- Wacquant L.J.D. Punishing the poor: the neoliberal government of social insecurity. Durham, NC and London: Duke University Press, 2009.
- World Bank. Social Inclusion. Brief. 15.08.2013. URL: <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion> (дата обращения: 01.06.2015).